Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/1622

11. 01. 88

Sachgebiet 805

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Übereinkommen 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sowie die von der Bundesregierung hierzu beschlossene Stellungnahme

Empfehlung 166 betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sowie die von der Bundesregierung hierzu beschlossene Stellungnahme

Gemäß Artikel 19 Abs. 5 bis 7 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation zugeleitet mit Schreiben des Bundeskanzlers – 121 (311) – 806 04 – In 57/88 – vom 11. Januar 1988.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Übereinkommen 158

Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Convention 158

Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer

Convention 158

Convention concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur

(Übersetzung)

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-eight Session on 2 June 1982, and

Noting the existing international standards contained in the Termination of Employment Recommendation, 1963, and

Noting that since the adoption of the Termination of Employment Recommendation, 1963, significant developments have occurred in the law and practice of many member States on the questions covered by that Recommendation, and

Considering that these developments have made it appropriate to adopt new international standards on the subject, particularly having regard to the serious problems in this field resulting from the economic difficulties and technological changes experienced in recent years in many countries,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to termination of employment at the initiative of the employer, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-two the following Convention, which may be cited as the Termination of Employment Convention, 1982:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1982, en sa soixante-huitième session;

Notant les normes internationales existantes contenues dans la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963;

Notant que, depuis l'adoption de la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963, d'importants développements se sont produits dans la législation et la pratique de nombreux Etats Membres relatives aux questions visées par ladite recommandation;

Considérant que ces développements rendent opportune l'adoption de nouvelles normes internationales sur ce sujet, eu égard en particulier aux graves problèmes rencontrés dans ce domaine à la suite des difficultés économiques et des changements technologiques survenus ces dernières années dans de nombreux pays;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le licenciement, 1982:

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Interationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1982 zu ihrer achtundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die bestehenden internationalen Normen in der Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963;

stellt fest, daß seit der Annahme der Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963, in der Gesetzgebung und Praxis vieler Mitgliedstaaten hinsichtlich der in dieser Empfehlung behandelten Fragen bedeutende Entwicklungen eingetreten sind;

ist der Auffassung, daß diese Entwicklungen die Annahme neuer einschlägiger internationaler Normen geboten erscheinen lassen, insbesondere in Anbetracht der ernsten Probleme, die auf diesem Gebiet infolge der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und der technologischen Veränderungen, die sich in den letzten Jahren in vielen Ländern ergeben haben, entstanden sind;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 22. Juni 1982, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, bezeichnet wird.

Part I

Methods of Implementation, Scope and Definitions

Article 1

The provisions of this Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or court decisions or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by laws or regulations.

Article 2

1. This Convention applies to all branches of economic activity and to all employed persons.

2. A Member may exclude the following categories of employed persons from all or some of the provisions of this Convention:

(a) workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;

(b) workers serving a period of probation or a qualifying period of employment, determined in advance and of reasonable duration;

(c) workers engaged on a casual basis for a short period.

3. Adequate safeguards shall be provided against recourse to contracts of employment for a specified period of time the aim of which is to avoid the protection resulting from this Convention.

4. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions thereof categories of employed persons whose terms and conditions of employment are governed by special arrangements which as a whole provide protection that is at least equivalent to the protection afforded under the Convention.

5. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions thereof other limited categories of employed persons in respect of which special problems of a substantial nature arise in the light of the particular conditions of employment of the workers concerned or

Partie I

Méthodes d'application, champ d'application et définition

Article 1

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

2. Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories suivantes de travailleurs salariés:

a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;

b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;

c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

3. Des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention.

4. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la convention.

5. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'em-

Teil I

Durchführungsmethoden, Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

Artikel 1

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind, soweit sie nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, durch die Gesetzgebung durchzuführen.

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmer.

2. Ein Mitglied kann die folgenden Arbeitnehmergruppen von allen oder einigen Bestimmungen dieses Übereinkommens ausnehmen:

a) die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer;

b) die auf Probe eingestellten oder eine Wartezeit zurücklegenden Arbeitnehmer, sofern die Probe- oder Wartezeit im voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;

c) die gelegentlich für eine kurze Dauer eingestellten Arbeitnehmer.

3. Es ist in angemessener Weise sicherzustellen, daß von befristeten Arbeitsverträgen nicht mit dem Ziel Gebrauch gemacht wird, den sich aus diesem Übereinkommen ergebenden Schutz zu umgehen.

4. Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieses Übereinkommens oder einiger seiner Bestimmungen auszuschließen, deren Beschäftigungsbedingungen durch besondere Vorkehrungen geregelt sind, die insgesamt einen Schutz bieten, der dem durch das Übereinkommen gewährleisteten Schutz mindestens gleichwertig ist.

5. Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um andere begrenzte Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieses Übereinkommens oder einiger seiner Bestimmungen auszuschließen, wenn in bezug auf diese Gruppen in Anbetracht der besonderen Beschäfti-

the size or nature of the undertaking that employs them.

6. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraphs 4 and 5 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice regarding the categories excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 3

For the purpose of this Convention the terms "termination" and "termination of employment" mean termination of employment at the initative of the employer.

Part II

Standards of General Application

Division A

Justification for termination

Article 4

The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.

Article 5

The following, inter alia, shall not constitute valid reasons for termination:

(a) union membership or participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours;

(b) seeking office as, or acting or having acted in the capacity of, a workers' representative;

(c) the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;

ploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

6. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il sera tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui pourront avoir été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 4 et 5 du présent article, et il devra exposer dans des rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique à leur égard en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui les concerne.

Article 3

Aux fins de la présente convention, le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Partie II

Normes d'application générale

Section A

Justification du licenciement

Article 4

Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Article 5

Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment:

a) l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;

b) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;

c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;

gungsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer oder der Größe oder Art des Betriebs, der sie beschäftigt, besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen.

6. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die Gruppen anzugeben, die gegebenenfalls auf Grund der Absätze 4 und 5 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angaben der Gründe für deren Ausschluß, und in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die ausgeschlossenen Gruppen anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in bezug auf diese Gruppen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.

Artikel 3

Im Sinne dieses Übereinkommens bedeuten die Ausdrücke „Beendigung des Arbeitsverhältnisses" und „Kündigung" die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

Teil II

Allgemein anwendbare Normen

Abschnitt A

Rechtfertigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Artikel 4

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers darf nur dann beendigt werden, wenn ein triftiger Grund hierfür vorliegt, der mit der Fähigkeit oder dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängt oder sich auf die Erfordernisse der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes stützt.

Artikel 5

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten insbesondere nicht als triftige Gründe:

a) die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder die gewerkschaftliche Betätigung außerhalb der Arbeitszeit oder, mit Zustimmung des Arbeitgebers, während der Arbeitszeit;

b) die Tatsache, daß sich jemand um die Funktion eines Arbeitnehmervertreters bewirbt, eine solche Funktion ausübt oder ausgeübt hat;

c) der Umstand, daß jemand wegen einer behaupteten Verletzung von Gesetzesvorschriften gegen den Arbeitgeber eine Klage eingebracht oder sich an einem Verfahren gegen ihn beteiligt oder die zuständigen Verwaltungsbehörden angerufen hat;

(d) race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;

(e) absence from work during maternity leave.

Article 6

1. Temporary absence from work because of illness or injury shall not constitute a valid reason for termination.

2. The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification shall be required and possible limitations to the application of paragraph 1 of this Article shall be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

Division B

Procedure prior to or at the time of termination

Article 7

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

Division C

Procedure of appeal against termination

Article 8

1. A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.

2. Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.

3. A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.

Article 9

The bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to examine the reasons given for the termination and

d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;

e) l'absence du travail pendant le congé de maternité.

Article 6

1. L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement.

2. La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles dans l'application du paragraphe 1 du présent article seront déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

Section B

Procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci

Article 7

Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité.

Section C

Procédure de recours contre le licenciement

Article 8

1. Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre.

2. Dans le cas où le licenciement aura été autorisé par une autorité compétente, l'application du paragraphe 1 du présent article pourra être adaptée en conséquence conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Un travailleur pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable.

Article 9

1. Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués

d) Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Familienstand, Familienpflichten, Schwangerschaft, Glaubensbekenntnis, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft;

e) Abwesenheit von der Arbeit während des Mutterschaftsurlaubs.

Artikel 6

1. Vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit oder Unfall gilt nicht als triftiger Kündigungsgrund.

2. Was unter „vorübergehender Abwesenheit von der Arbeit" zu verstehen ist, wann eine ärztliche Bescheinigung erforderlich ist und inwieweit die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels eingeschränkt werden kann, ist gemäß den in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden festzulegen.

Abschnitt B

Verfahren vor oder zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Artikel 7

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmerns darf nicht aus Gründen, die mit seinem Verhalten oder seinen Leistungen zusammenhängen, beendigt werden, wenn ihm nicht vorher Gelegenheit gegeben worden ist, sich gegen die vorgebrachten Behauptungen zur Wehr zu setzen, es sei denn, daß es für den Arbeitgeber unzumutbar wäre, eine solche Gelegenheit zu geben.

Abschnitt C

Verfahren zur Anfechtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Artikel 8

1. Ein Arbeitnehmer, der die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses für nicht gerechtfertigt hält, hat das Recht, sie bei einer unparteiischen Stelle, z. B. bei einem Gericht, einem Arbeitsgericht, einem Schiedsausschuß oder einem Schiedsrichter, anzufechten.

2. Soweit eine zuständige Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat, kann die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis abgeändert werden.

3. Das Recht eines Arbeitnehmers, die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses anzufechten, kann als verwirkt gelten, wenn er nicht innerhalb einer angemessenen Frist davon Gebrauch gemacht hat.

Artikel 9

1. Die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen müssen befugt sein, die für die Beendigung des

the other circumstances relating to the case and to render a decision on whether the termination was justified.

2. In order for the worker not to have to bear alone the burden of proving that the termination was not justified, the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention shall provide for one or the other or both of the following possibilities:

(a) the burden of proving the existence of a valid reason for the termination as defined in Article 4 of this Convention shall rest on the employer;

(b) the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to reach a conclusion on the reason for the termination having regard to the evidence provided by the parties and according to procedures provided for by national law and practice.

3. In cases of termination stated to be for reasons based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service, the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to determine whether the termination was indeed for these reasons, but the extent to which they shall also be empowered to decide whether these reasons are sufficient to justify that termination shall be determined by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

Article 10

If the bodies referred to in Article 8 of this Convention find that termination is unjustified and if they are not empowered or do not find it practicable, in accordance with national law and practice, to declare the termination invalid and/or order or propose reinstatement of the worker, they shall be empowered to order payment of adequate compensation or such other relief as may be deemed appropriate.

pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.

2. Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié, les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention devront prévoir l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes:

a) la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement tel que défini à l'article 4 de la présente convention devra incomber à l'employeur;

b) les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à former leur conviction quant aux motifs du licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.

3. En cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, étant entendu que l'étendue de leurs pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par les méthodes d'application mentionnnées à l'article 1 de la présente convention.

Article 10

Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

Arbeitsverhältnisses geltend gemachten Gründe sowie die sonstigen Umstände des betreffenden Falles zu prüfen und darüber zu entscheiden, ob sie gerechtfertigt war.

2. Damit der Arbeitnehmer die Beweislast dafür, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt war, nicht allein tragen muß, haben die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden eine oder beide der folgenden Möglichkeiten vorzusehen:

a) die Beweislast für das Vorliegen eines triftigen Kündigungsgrundes im Sinne von Artikel 4 dieses Übereinkommens trägt der Arbeitgeber;

b) die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen sind befugt, unter Berücksichtigung der von den Parteien vorgebrachten Beweise und gemäß den durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis vorgesehenen Verfahren zu einer Schlußfolgerung über den Kündigungsgrund zu gelangen.

3. In den Fällen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Erfordernissen der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes begründet wird, müssen die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen befugt sein festzustellen, ob sie tatsächlich aus diesen Gründen erfolgt ist; inwieweit diese Stellen befugt sind zu entscheiden, ob diese Gründe zu ihrer Rechtfertigung ausreichen, ist durch die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden zu bestimmen.

Artikel 10

Gelangen die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen zu der Überzeugung, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt ist, und sind sie auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis nicht befugt oder erachten sie es auf Grund dieser Gesetzgebung und Praxis nicht für angezeigt, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für unwirksam zu erklären und/oder die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers anzuordnen oder vorzuschlagen, so müssen sie befugt sein, die Zahlung einer angemessenen Entschädigung oder einen anderen als zweckmäßig angesehenen Ausgleich anzuordnen.

Division D

Period of notice

Article 11

A worker whose employment is to be terminated shall be entitled to a reasonable period of notice or compensation in lieu thereof, unless he is guilty of serious misconduct, that is, misconduct of such a nature that it would be unreasonable to require the employer to continue his employment during the notice period.

Section D

Préavis

Article 11

Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis.

Abschnitt D

Kündigungsfrist

Artikel 11

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendigt werden soll, hat Anspruch auf eine angemessene Kündigungsfrist oder an deren Stelle auf eine Entschädigung, es sei denn, er hätte sich eine so schwere Verfehlung zuschulden kommen lassen, daß dem Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung während der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Division E

Severance allowance and other income protection

Article 12

1. A worker whose employment has been terminated shall be entitled, in accordance with national law and practice, to–

(a) a severance allowance or other separation benefits, the amount of which shall be based inter alia on length of service and the level of wages, and paid directly by the employer or by a fund constituted by empolyers' contributions; or

(b) benefits from unemployment insurance or assistance or other forms of social security, such as old-age or invalidity benefits, under the normal conditions to which such benefits are subject; or

(c) a combination of such allowance and benefits.

2. A worker who does not fulfil the qualifying conditions for unemployment insurance or assistance under a scheme of general scope need not be paid any allowance or benefit referred to in paragraph 1, subparagraph (a), of this Article solely because he is not receiving an unemployment benefit under paragraph 1, subparagraph (b).

3. Provision may be made by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention for loss of entitlement to the allowance or benefits referred to in paragraph 1, subparagraph (a), of this Article in the event of termination for serious misconduct.

Section E

Indemnité de départ et autres formes de protection du revenu

Article 12

1. Un travailleur licencié aura droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:

a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant sera fonction, entre autres éléments, de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seront versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;

b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;

c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

2. Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit paragraphe.

3. En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article pourra être prévue par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

Abschnitt E

Abfindung und andere Formen der Einkommenssicherung

Artikel 12

1. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendigt worden ist, hat gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Anspruch auf

a) eine Abfindung oder sonstige beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen, deren Betrag sich unter anderem nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Entgelts richtet, und die unmittelbar vom Arbeitgeber oder von einem aus Arbeitgeberbeiträgen gebildeten Fonds gezahlt werden; oder

b) Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe oder sonstige Leistungen der Sozialen Sicherheit, wie Leistungen bei Alter oder Invalidität, unter den normalen Bedingungen, die für solche Leistungen gelten; oder

c) eine Verbindung solcher Abfindungen und Leistungen.

2. Einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen für Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe im Rahmen eines allgemeinen Systems nicht erfüllt, braucht nicht allein deshalb eine in Absatz 1 Buchstabe a) dieses Artikels erwähnte Abfindung oder Leistung gewährt zu werden, weil er keine Leistung bei Arbeitslosigkeit gemäß Absatz 1 Buchstabe b) erhält.

3. Durch die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden kann vorgesehen werden, daß im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer schweren Verfehlung der Anspruch auf die in Absatz 1 Buchstabe a) dieses Artikels erwähnten Abfindungen oder Leistungen verwirkt ist.

Part III

Supplementary Provisions concerning Terminations of Employment for Economic, Technological, Structural or Similar Reasons

Division A

Consultation of workers' representatives

Article 13

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, the employer shall:

(a) provide the workers' representatives concerned in good time with relevant

Partie III

Dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires

Section A

Consultation des représentants des travailleurs

Article 13

1. L'employeur qui envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devra:

a) fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informa-

Teil III

Zusätzliche Bestimmungen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen

Abschnitt A

Anhörung der Arbeitnehmervertreter

Artikel 13

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen, so hat er

a) den in Betracht kommenden Arbeitnehmervertretern rechtzeitig einschlägige

information including the reasons for the terminations contemplated, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out;

(b) give, in accordance with national law and practice, the workers' representatives concerned, as early as possible, an opportunity for consultation on measures to be taken to avert or to minimise the terminations and measures to mitigate the adverse effects of any terminations on the workers concerned such as finding alternative employment.

2. The applicability of paragraph 1 of this Article may be limited by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. For the purposes of this Article the term "the workers' representatives concerned" means the workers' representatives recognised as such by national law or practice, in conformity with the Workers' Representatives Convention, 1971.

tions pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder;

b) donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance que possible, l'occasion aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.

2. L'application du paragraphe 1 du présent article pourra être limitée, par les méthodes d'application mentionnnées à l'article 1 de la présente convention, aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3. Aux fins du présent article, l'expression «représentants des travailleurs intéressés» signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Auskünfte zu erteilen, einschließlich der Gründe für die beabsichtigten Kündigungen, der Zahl der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmergruppen, die voraussichtlich betroffen sein werden, und des Zeitraums, innerhalb dessen die Kündigungen erfolgen sollen;

b) gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis den in Betracht kommenden Arbeitnehmervertretern so bald wie möglich Gelegenheit zur Anhörung über Maßnahmen zu geben, die zu treffen sind, um die Kündigungen abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, und über Maßnahmen zur Milderung der nachteiligen Auswirkungen etwaiger Kündigungen auf die betroffenen Arbeitnehmer, wie die Suche nach einer anderen Beschäftigung.

2. Die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels kann durch die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden auf Fälle beschränkt werden, in denen die Zahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendigt werden soll, mindestens einer bestimmten Personenzahl oder einem bestimmten Prozentsatz der Belegschaft entspricht.

3. Im Sinne dieses Artikels bedeutet der Ausdruck „die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter" die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis gemäß dem Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, als solche anerkannten Arbeitnehmervertreter.

Division B

Notification to the competent authority

Article 14

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, he shall notify, in accordance with national law and practice, the competent authority thereof as early as possible, giving relevant information, including a written statement of the reasons for the terminations, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out.

2. National laws or regulations may limit the applicability of paragraph 1 of this Article to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. The employer shall notify the competent authority of the terminations referred to in paragraph 1 of this Article a minimum period of time before carrying out the terminations, such period to be specified by national laws or regulations.

Section B

Notification à l'autorité compétente

Article 14

1. Lorsque l'employeur envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, il devra, conformément à la législation et à la pratique nationales, les notifier à l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes, y compris un exposé écrit des motifs de ces licenciements, du nombre et des catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et de la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder.

2. La législation nationale pourra limiter l'application du paragraphe 1 du présent article aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3. L'employeur devra informer l'autorité compétente des licenciements mentionnés au paragraphe 1 du présent article dans un délai minimum, à déterminer par la législation nationale, avant de procéder à ces licenciements.

Abschnitt B

Benachrichtigung der zuständigen Stelle

Artikel 14

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen, so hat er gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die zuständige Stelle so früh wie möglich hiervon zu unterrichten und ihr einschlägige Auskünfte zu erteilen, einschließlich einer schriftlichen Mitteilung über die Gründe für die Kündigungen, die Zahl der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmergruppen, die voraussichtlich betroffen sein werden, und den Zeitraum, innerhalb dessen die Kündigungen erfolgen sollen.

2. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels auf Fälle beschränken, in denen die Zahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendigt werden soll, mindestens einer bestimmten Personenzahl oder einem bestimmten Prozentsatz der Belegschaft entspricht.

3. Der Arbeitgeber hat die zuständige Stelle von den in Absatz 1 dieses Artikels erwähnten Kündigungen unter Beachtung einer durch die innerstaatliche Gesetzgebung festzulegenden Mindestfrist vor den Kündigungen zu benachrichtigen.

Part IV
Final Provisions

Article 15

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 16

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 19

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations full par-

Partie IV
Dispositions finales

Article 15

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 16

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 17

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 18

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 19

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des

Teil IV
Schlußbestimmungen

Artikel 15

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 16

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 17

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 18

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 19

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte

ticulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Artikel 20

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides–

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

1. Au cas, où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Artikel 21

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 17, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Article 22

The Englisch and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Article 22

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Artikel 22

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Übereinkommen 158 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

I.

Das auf der 68. Internationalen Arbeitskonferenz am 22. Juni 1982 angenommene Übereinkommen 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber hat zum Ziel, den Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter Kündigung zu schützen. Das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland erfüllt weitgehend die Anforderungen des Übereinkommens.

Nach geltendem Kündigungsschutzrecht darf der Arbeitgeber nicht ohne rechtfertigenden Grund kündigen (Artikel 4). Mitgliedschaft in Gewerkschaft oder Betriebsrat, Abstammung, Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Familienstand, Religion und politische Ansicht sind für sich allein grundsätzlich kein Kündigungsgrund (Artikel 5), auch nicht Krankheit oder Unfall (Artikel 6). Für den Normalfall ist eine angemessene Kündigungsfrist vorgesehen (Artikel 11). Eine Kündigung kann durch eine unabhängige Stelle nachgeprüft werdend (Artikel 8), und der Arbeitgeber hat seine Kündigungsgründe zu beweisen (Artikel 9). In einigen Punkten gibt es aber Abweichungen oder ist der Text des Übereinkommens unklar. So sind nach geltendem Recht einige Tatbestände nicht so absolut als Kündigungsgrund ausgeschlossen wie in dem Übereinkommen (Artikel 5), und es besteht kein generelles Anhörungsrecht des Arbeitnehmers vor der personenbedingten Kündigung (Artikel 7). Unklar ist u. a., ob es das Übereinkommen gestattet, im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) die sechsmonatige Wartezeit und den Ausschluß der Kleinbetriebe aufrechtzuerhalten und im Betriebsverfassungsgesetz z. B. die Nichtgeltung für Kirchen. Von einer Ratifizierung des Übereinkommens soll daher abgesehen werden.

II.

Das Übereinkommen nennt in Teil I (Artikel 1 bis 3) Durchführungsmethoden, den Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen. In Teil II (Artikel 4 bis 12) werden allgemein anwendbare Normen angeführt hinsichtlich der Rechtfertigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Verfahren vor oder zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Artikel 7), der Verfahren zur Anfechtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Artikel 8 bis 10), der Kündigungsfrist (Artikel 11) und der Abfindung und anderer Formen der Einkommenssicherung (Artikel 12). Teil III enthält zusätzliche Bestimmungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen hinsichtlich der Anhörung der Arbeitnehmervertreter (Artikel 13) und der Benachrichtigung der zuständigen Stellen (Artikel 14). Teil IV (Artikel 15 bis 22) faßt die üblichen Schlußbestimmungen zusammen.

Artikel 1 nennt die verschiedenen Methoden zur innerstaatlichen Durchführung des Übereinkommens.

Artikel 2 legt den Geltungsbereich fest. Danach gilt das Übereinkommen grundsätzlich für alle Wirtschaftszweige. Für befristete oder Probearbeitsverhältnisse kann die Geltung des Übereinkommens jedoch eingeschränkt werden.

Weitere Ausnahmemöglichkeiten sind vorgesehen für Arbeitnehmer, die eine Wartezeit zurücklegen, sowie für begrenzte Arbeitnehmergruppen, wenn in bezug auf sie in Anbetracht der besonderen Beschäftigungsbedingungen, der Größe oder Art des Betriebes besondere Probleme von erheblicher Bedeutung bestehen.

Da der Kündigungsschutz nach dem KSchG zum einen erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses entsteht (§ 1 Abs. 1 KSchG) und zum anderen für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben mit in der Regel weniger als sechs Arbeitnehmern überhaupt nicht gilt (§ 23 Abs. 1 KSchG), müßten die Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses sowie die Arbeitnehmer in den genannten Kleinbetrieben von der Anwendung des Übereinkommens ausgenommen werden. Es ist jedoch fraglich, ob diese Ausnahmen für die ersten sechs Monate des Bestehens der Arbeitsverhältnisse durch Artikel 2 Abs. 2 Buchstabe b und für die Arbeitnehmer in Kleinbetrieben durch Artikel 2 Abs. 5 des Übereinkommens abgedeckt sind oder ob dort nur eingeengte Gruppen von Arbeitnehmern gemeint sind.

Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung gewährt allen Religionsgesellschaften – und den ihnen zugeordneten Einrichtungen – das Recht der Selbstverwaltung in den Schranken des „für alle geltenden Gesetzes". Dieses Recht hat insbesondere Bedeutung für das Arbeitsrecht; Artikel 2 Abs. 5 des Übereinkommens wird dieser Sonderstellung der Religionsgesellschaften nicht ausreichend gerecht.

Aufgrund des Artikels 2 Abs. 1 ist ferner nicht auszuschließen, daß sich die in Artikel 13 vorgesehenen Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter (z. B. Sozialplan) auch auf die leitenden Angestellten beziehen. Dieser Personenkreis untersteht wegen seiner Sonderstellung aber nicht dem Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes. Ob hier die Ausnahmeregelung des Artikel 2 Abs. 5 greift, ist zweifelhaft.

Es ist ferner zweifelhaft, insbesondere auch durch die notwendig werdende Häufung der vorzunehmenden Ausnahmen, ob über Ausnahmeregelungen nach Artikel 2 Abs. 5 die sich im Hinblick auf Artikel 13 des Übereinkommens ergebenden Lücken im Betriebsverfassungsrecht geschlossen werden könnten. Das ist des Sachzusammenhangs wegen im einzelnen zu Artikel 13 des Übereinkommens ausgeführt.

Artikel 3 bestimmt, daß die Begriffe „Beendigung des Arbeitsverhältnisses" und „Kündigung" die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bedeuten.

Nach Artikel 4 darf das Arbeitsverhältnis nur bei Vorliegen eines triftigen Grundes, der entweder in der Person des Arbeitnehmers liegt oder betriebsbedingt ist, gekündigt werden.

Artikel 5 nennt die Gründe, die nicht als triftige Gründe für eine Kündigung anzusehen sind: Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten, Stellung als Betriebs- oder Personalratsmitglied, Klage gegen den Arbeitgeber wegen einer Gesetzesverletzung, Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Familienstand, Familienpflichten, Schwangerschaft, Glaubensbekenntnis, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft, Abwesenheit von der Arbeit während des Mutterschaftsurlaubs.

Ein absolutes Kündigungsverbot wie in Buchstabe c (Klage gegen den Arbeitgeber wegen Gesetzesverletzung) gibt es in der Bundesrepublik Deutschland nicht. Nach dem Maßregelungsverbot des § 612 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), das auch für Kündigungen gilt, darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil er in zulässiger Weise seine Rechte ausgeübt hat. Anzeigen des Arbeitnehmers bei staatlichen Ermittlungsbehörden oder außerbetrieblichen Stellen gegen einen gesetzwidrig handelnden Arbeitgeber können aber u. U. einen Kündigungsgrund darstellen, wenn der Arbeitnehmer nicht zuvor versucht hat, den Arbeitgeber von seiner Handlungsweise durch entsprechende Hinweise und Vorhalte abzubringen.

Auch nach deutschem Recht rechtfertigen zwar die unter Buchstabe d genannten Gründe Familienpflichten und Schwangerschaft als solche nicht die Kündigung von Arbeitsverhältnissen, die den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes unterliegen, die also mindestens sechs Monate in einem Betrieb mit mindestens sechs Arbeitnehmern ausschließlich der Auszubildenden bestanden haben. Familienpflichten können aber in der Bundesrepublik Deutschland eine Arbeitgeberkündigung aus betrieblichen Gründen rechtfertigen, wenn die Erfüllung von Familienpflichten die Erfüllung der übernommenen Arbeitspflicht in einem Maße unmöglich macht, das eine sinnvolle Eingliederung des Arbeitnehmers in den betrieblichen Arbeitsablauf ausschließt. Das vorliegende Übereinkommen schließt dagegen Familienpflichten als Kündigungsgrund schlechthin aus. Es enthält – anders als Artikel 8 des Übereinkommens 156 – nicht die Einschränkung auf Familienpflichten als solche. Daraus muß geschlossen werden, daß das vorliegende Übereinkommen insoweit weiter gehen will. Zudem kann der Familienstand bei einer betriebsbedingten Kündigung mittelbar ein entscheidendes Kriterium für die Sozialauswahl darstellen.

Eine Kündigung während der Schwangerschaft kann nach § 9 Abs. 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG) durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle für zulässig erklärt werden. Außerdem kann nach § 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG Frauen, die von demselben Arbeitgeber im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen, erzieherischen oder pflegerischen Arbeiten in einer ihre Arbeitskraft voll in Anspruch nehmenden Weise beschäftigt werden, nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft gekündigt werden.

Das deutsche Recht steht insoweit nicht in Übereinstimmung mit Artikel 5 Buchstabe d.

Nach Artikel 6 ist eine durch Krankheit oder Unfall bedingte vorübergehende Abwesenheit ebenfalls kein Kündigungsgrund.

Artikel 7 normiert eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer vor einer Kündigung aus Verhaltens- oder Leistungsgründen anzuhören, es sei denn, eine Anhörung sei unzumutbar für den Arbeitgeber.

Nach deutschem Arbeitsrecht besteht für den Arbeitgeber keine Verpflichtung, einen Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzuhören, obwohl die Arbeitgeber in der Praxis den Arbeitnehmern eine solche Verteidigungsmöglichkeit einräumen. Hinsichtlich der außerordentlichen Kündigung hat das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 14. Juli 1960 (Arbeitsrechtliche Praxis – APNr. 13 zu § 123 BGB) zwar angenommen, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebiete es, dem Arbeitnehmer vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, wenn nicht auszuschließen sei, daß er sich hierdurch entlasten könne. In den weiteren Entscheidungen vom 23. März 1972 (APNr. 63 zu § 626 BGB) und vom 10. Februar 1977 (AP Nr. 9 zu § 103 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVerfG – 1972) hat das Bundesarbeitsgericht jedoch ausgesprochen, daß es keinen allgemeinen Rechtssatz des Inhalts gebe, daß eine außerordentliche Kündigung immer ausgeschlossen ist, wenn der Kündigende dem Gekündigten vor der Kündigung nicht zu den Kündigungsgründen angehört hat.

Das deutsche Recht steht somit nicht in Übereinstimmung mit Artikel 7.

Artikel 8 räumt die Möglichkeit der Anfechtung einer nach Ansicht des Arbeitnehmers ungerechtfertigten Kündigung vor einer unparteiischen Stelle, z. B. bei einem Arbeitsgericht, ein.

Artikel 9 sieht vor, daß der Arbeitgeber die Beweislast für das Vorliegen triftiger Gründe trägt. Außerdem hat die nach Artikel 8 vorgesehene unparteiische Stelle über ein Mindestmaß an Entscheidungskompetenz zu verfügen.

Artikel 10 bestimmt, daß, sofern eine Wiedereinstellung nach einer ungerechtfertigten Kündigung nicht in Frage kommt, eine Entschädigung zu zahlen ist.

Nach Artikel 11 ist eine angemessene Kündigungsfrist einzuhalten oder an deren Stelle eine Entschädigung zu zahlen.

Das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland sieht angemessene Kündigungsfristen vor. Deren Nichteinhaltung führt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst zu dem Zeitpunkt, der sich aus der Einhaltung der Kündigungsfrist ergibt. Dagegen kennt das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Entschädigung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist. Es ist zweifelhaft, ob es zur Erfüllung dieses Artikels ausreicht, daß die Gesetzgebung dem Arbeitnehmer einen dieser Ansprüche einräumt, oder ob die alternative Möglichkeit ‚angemessene Kündigungsfrist' oder ‚Entschädigung' in Artikel 11 als Wahlrecht des Arbeitnehmers verstanden werden kann, das es in der Bundesrepublik Deutschland nicht gibt.

Artikel 12 gibt einem gekündigten Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfindung oder auf Leistung aus der Arbeitslosenversicherung oder auf sonstige Leistungen der Sozialen Sicherheit nach Maßgabe des innerstaatlichen Rechts.

Artikel 13 gewährt den Arbeitnehmervertretern ein Auskunfts- und Anhörungsrecht bei beabsichtigten Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen.

Zweck der Anhörung ist es, Maßnahmen zu treffen, zum einen, um Kündigungen zu vermeiden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, zum anderen, um nachteilige Auswirkungen etwaiger Kündigungen auf die betroffenen Arbeitnehmer zu mildern.

Das geltende BetrVerfG schreibt ohne Rücksicht auf den Kündigungsgrund – und damit weitergehend als das Übereinkommen – die Anhörung des Betriebsrats vor jeder Kündigung vor (vgl. § 102 BetrVerfG), enthält jedoch im Rahmen der Kündigungsanhörung keine Regelungen, die auf eine Vereinbarung von Maßnahmen zur Milderung der nachteiligen Auswirkungen etwaiger Kündigungen auf die betroffenen Arbeitnehmer hinzielen. Ein derartiges Beteiligungsrecht des Betriebsrats besteht jedoch bei Betriebsänderungen i. S. von § 111 BetrVerfG, allerdings gilt dies nur für Betriebe mit in der Regel mehr als zwanzig zum Betriebsrat wahlberechtigten Arbeitnehmern. Die Ausnahmeregelung des Artikels 13 Abs. 2 hilft hier nicht, da sie auf die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und nicht auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmer des Betriebes abstellt. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 KSchG führt nicht zu einer anderen Beurteilung, da es nach § 17 Abs. 1 KSchG nur für Betriebe mit in der Regel mehr als zwanzig Arbeitnehmern gilt.

Es ist fraglich, ob nach Artikel 2 Abs. 5 Betriebe mit nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmern von der Anwendung des Artikels 13 ausgenommen werden können und ob das ggf. auch neben einer Ausnahmeregelung für Kleinbetriebe mit in der Regel weniger als sechs Arbeitnehmern möglich ist (s. auch zu Artikel 2).

Für den öffentlichen Dienst schreiben das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und die Personalvertretungsgesetze der Länder die Beteiligung der Personalvertretung bei der Kündigung von Arbeitnehmern vor. Nach § 79 BPersVG hat der Personalrat bei ordentlichen Kündigungen mitzuwirken, bei außerordentlichen Kündigungen ist er anzuhören. Maßnahmen zur Milderung nachteiliger Auswirkungen für die betroffenen Beschäftigten, die in dem Beteiligungsverfahren bei Kündigungen selbst nicht geregelt sind, kann der Personalrat im Wege seines von der personellen Stärke der Dienststelle unabhängigen Mitwirkungsrechts bei Änderungen der Verwaltungsorganisation (§ 78 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG) oder seines Mitbestimmungsrechts bei der Aufstellung von Sozialplänen (§ 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG) geltend machen.

Das BetrVerfG und die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder gelten nicht für Kirchen und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen (vgl. § 118 Abs. 2, § 130 BetrVerfG, § 112 BPersVG und entsprechende Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen der Länder). Soweit Mitarbeitervertretungsgesetze der Kirchen hier bekannt sind, sehen diese zwar eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen vor, enthalten jedoch keine so dezidierte Regelung, wie sie Artikel 13 vorsieht. Ob die Regelungen des Übereinkommens in bezug auf die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung für den Bereich der Kirchen erfüllt sind, erscheint deshalb zweifelhaft. Aber selbst wenn die Regelungen für den Bereich der Kirchen zur Zeit erfüllt sein sollten, kann die Bundesrepublik Deutschland nicht gewährleisten, daß die Kirchen auch in Zukunft ihre einschlägigen Vorschriften unverändert lassen.

Ob die Öffnungsklausel des Artikels 2 Abs. 5 in bezug auf die Kirchen im Hinblick auf deren originäre eigenständige Regelungskompetenz Platz greifen kann, ist ebenfalls zweifelhaft.

Artikel 14 sieht die Benachrichtigung der zuständigen Stellen bei beabsichtigten Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen vor.

Die Artikel 15 bis 22 enthalten die üblichen Schlußbestimmungen, insbesondere über Inkrafttreten, Kündigung und Abänderung internationaler Übereinkommen.

Empfehlung 166
betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1982 zu ihrer achtundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 22. Juni 1982, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, bezeichnet wird.

I. Durchführungsmethoden, Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung können durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

2. (1) Diese Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmer.

(2) Ein Mitglied kann die folgenden Arbeitnehmergruppen von allen oder einigen Bestimmungen dieser Empfehlung ausnehmen:

a) die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer;

b) die auf Probe eingestellten oder eine Wartezeit zurücklegenden Arbeitnehmer, sofern die Probe- oder Wartezeit im voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;

c) die gelegentlich für eine kurze Dauer eingestellten Arbeitnehmer.

(3) Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieser Empfehlung oder einiger ihrer Bestimmungen auszuschließen, deren Beschäftigungsbedingungen durch besondere Vorkehrungen geregelt sind, die insgesamt einen Schutz bieten, der dem durch die Empfehlung gewährleisteten Schutz mindestens gleichwertig ist.

(4) Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um andere begrenzte Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieser Empfehlung oder einiger ihrer Bestimmungen auszuschließen, wenn in bezug auf diese Gruppen in Anbetracht der besonderen Beschäftigungsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer oder der Größe oder Art des Betriebs, der sie beschäftigt, besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen.

3. (1) Es sollte in angemessener Weise sichergestellt werden, daß von befristeten Arbeitsverträgen nicht mit dem Ziel Gebrauch gemacht wird, den sich aus dem Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, und dieser Empfehlung ergebenden Schutz zu umgehen.

(2) Zu diesem Zweck können z. B. eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen vorgesehen werden:

a) daß von befristeten Verträgen nur in Fällen Gebrauch gemacht wird, in denen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entweder wegen der Art der auszuführenden Arbeit oder wegen der Umstände, unter denen sie auszuführen ist, oder wegen der Interessen des Arbeitnehmers nicht in Frage kommt;

b) daß befristete Verträge, außer in den in Buchstabe a) dieses Unterabsatzes erwähnten Fällen, als unbefristete Arbeitsverträge anzusehen sind;

c) daß befristete Arbeitsverträge, die einmal oder mehrmals verlängert worden sind, außer in den in Buchstabe a) dieses Unterabsatzes erwähnten Fällen, als unbefristete Arbeitsverträge anzusehen sind.

4. Im Sinne dieser Empfehlung bedeuten die Ausdrücke „Beendigung des Arbeitsverhältnisses" und „Kündigung" die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

II. Allgemein anwendbare Normen

Rechtfertigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5. Außer den in Artikel 5 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erwähnten Gründen sollten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht als triftige Gründe gelten:

a) das Alter, vorbehaltlich der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis in bezug auf den Eintritt in den Ruhestand;

b) Abwesenheit von der Arbeit wegen Erfüllung der Wehrpflicht oder sonstiger staatsbürgerlicher Pflichten, gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

6. (1) Vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit oder Unfall sollte nicht als triftiger Kündigungsgrund gelten.

(2) Was unter „vorübergehender Abwesenheit von der Arbeit" zu verstehen ist, wann eine ärztliche Bescheinigung erforderlich sein sollte und inwieweit die Anwendung von Unterabsatz (1) dieses Absatzes eingeschränkt werden kann, sollte gemäß den in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden festgelegt werden.

Verfahren vor oder zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

7. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers sollte nicht wegen einer Verfehlung beendigt werden, die gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur im Wiederholungsfall rechtfertigen würde, es sei denn, der Arbeitgeber hätte dem Arbeitnehmer eine angemessene schriftliche Verwarnung erteilt.

8. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers sollte nicht wegen unbefriedigender Arbeitsleistung beendigt werden, es sei

denn, der Arbeitgeber hätte dem Arbeitnehmer geeignete Weisungen und eine schriftliche Verwarnung erteilt und der Arbeitnehmer hätte seine Aufgaben weiterhin unbefriedigend erfüllt, nachdem eine angemessene Besserungsfrist verstrichen ist.

9. Ein Arbeitnehmer sollte das Recht haben, sich von einer anderen Person unterstützen zu lassen, wenn er sich gemäß Artikel 7 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, gegen Behauptungen über sein Verhalten oder seine Leistungen zur Wehr setzt, die zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses führen können; dieses Recht kann durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden näher bestimmt werden.

10. Das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers wegen einer Verfehlung zu beendigen, sollte als verwirkt gelten, wenn die Kündigung nicht innerhalb einer angemessenen Frist, nachdem er von der Verfehlung Kenntnis erlangt hat, erfolgt.

11. Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmervertreter anhören, bevor eine endgültige Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzelner Arbeitnehmer getroffen wird.

12. Der Arbeitgeber sollte einem Arbeitnehmer die Entscheidung, sein Arbeitsverhältnis zu beendigen, schriftlich mitteilen.

13. (1) Ein Arbeitnehmer, dem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt worden ist oder dessen Arbeitsverhältnis beendigt worden ist, sollte das Recht haben, auf Verlangen von seinem Arbeitgeber eine schriftliche Begründung hierfür zu erhalten.

(2) Unterabsatz (1) dieses Absatzes braucht bei Massenkündigungen aus den in den Artikeln 13 und 14 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erwähnten Gründen nicht angewendet zu werden, falls das darin vorgesehene Verfahren eingehalten wird.

Verfahren zur Anfechtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

14. Die Durchführung eines Verfahrens zur gütlichen Einigung vor oder während eines Verfahrens zur Anfechtung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann vorgesehen werden.

15. Die Behörden, die Arbeitnehmervertreter und die Verbände der Arbeitnehmer sollten sich bemühen, dafür zu sorgen, daß die Arbeitnehmer über die ihnen zu Gebote stehenden Anfechtungsmöglichkeiten voll unterrichtet sind.

Arbeitsfreie Zeit während der Kündigungsfrist

16. Während der in Artikel 11 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erwähnten Kündigungsfrist sollte der Arbeitnehmer, um sich eine andere Beschäftigung suchen zu können, Anspruch auf angemessene freie Zeit ohne Lohnausfall haben, die zu für beide Parteien annehmbaren Zeiten in Anspruch genommen wird.

Arbeitszeugnis

17. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendigt worden ist, sollte das Recht haben, sich auf sein Verlangen vom Arbeitgeber ein Zeugnis ausstellen zu lassen, in dem nur die Daten seiner Einstellung und der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses und die Art der Arbeit oder der Arbeiten, mit denen er beschäftigt war, festgehalten sind; auf Verlangen des Arbeitnehmers kann jedoch in diesem Zeugnis oder in einem gesonderten Zeugnis eine Beurteilung seines Verhaltens und seiner Leistungen gegeben werden.

Abfindung und andere Formen der Einkommenssicherung

18. (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendigt worden ist, sollte gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Anspruch haben auf

a) eine Abfindung oder sonstige beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen, deren Betrag sich unter anderem nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Entgelts richten sollte, und die unmittelbar vom Arbeitgeber oder aus einem von Arbeitgeberbeiträgen gebildeten Fonds gezahlt werden; oder

b) Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe oder sonstige Leistungen der Sozialen Sicherheit, wie Leistungen bei Alter oder Invalidität, unter den normalen Bedingungen, die für solche Leistungen gelten; oder

c) eine Verbindung solcher Abfindungen und Leistungen.

(2) Einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen für Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe im Rahmen eines allgemeinen Systems nicht erfüllt, braucht nicht allein deshalb eine in Unterabsatz (1) Buchstabe a) dieses Absatzes erwähnte Abfindung oder Leistung gewährt zu werden, weil er keine Leistung bei Arbeitslosigkeit gemäß Unterabsatz (1) Buchstabe b) erhält.

(3) Durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden kann vorgesehen werden, daß im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer schweren Verfehlung der Anspruch auf die in Unterabsatz (1) Buchstabe a) dieses Absatzes erwähnten Abfindungen oder Leistungen verwirkt ist.

III. Zusätzliche Bestimmungen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen

19. (1) Alle Beteiligten sollten sich darum bemühen, die Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen soweit wie möglich abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, ohne daß hierdurch das wirksame Funktionieren des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes beeinträchtigt wird, sowie die nachteiligen Auswirkungen von Kündigungen aus diesen Gründen auf den oder die betroffenen Arbeitnehmer zu mildern.

(2) Die zuständige Stelle sollte die Parteien gegebenenfalls dabei unterstützen, Lösungen für die durch die beabsichtigten Kündigungen aufgeworfenen Probleme zu finden.

Anhörung bei größeren Veränderungen im Betrieb

20. (1) Wenn der Arbeitgeber die Einführung größerer Veränderungen der Produktion, des Programms, der Organisation, der Struktur oder der Technologie beabsichtigt, die voraussichtlich Kündigungen nach sich ziehen werden, sollte er die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter so bald wie möglich unter anderem zur Einführung solcher Veränderungen, zu ihren voraussichtlichen Auswirkungen und zu den Maßnahmen zur Abwendung oder Milderung der nachteiligen Auswirkungen solcher Veränderungen anhören.

(2) Damit die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter an den in Unterabsatz (1) dieses Absatzes erwähnten Anhörungen wirksam teilnehmen können, sollte der Arbeitgeber ihnen rechtzeitig alle einschlägigen Auskünfte über die beabsichtigten größeren Veränderungen und ihre voraussichtlichen Auswirkungen erteilen.

(3) Im Sinne dieses Absatzes bedeutet der Ausdruck „die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter" die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis gemäß dem Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, als solche anerkannten Arbeitnehmervertreter.

Maßnahmen zur Abwendung oder Beschränkung von Kündigungen

21. Die Maßnahmen, die in Erwägung gezogen werden sollten, um Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, könnten u. a. umfassen: Einstellungsbe-

schränkungen; zeitliche Streckung der Personalverminderung im Hinblick auf natürliche Personalabgänge; innerbetriebliche Umsetzungen; Ausbildung und Umschulung; freiwillige vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand mit entsprechender Einkommenssicherung; Beschränkung von Überstunden und Verkürzung der Normalarbeitszeit.

22. In den Fällen, in denen es eine vorübergehende Verkürzung der Normalarbeitszeit wahrscheinlich gestatten würde, Kündigungen infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, sollte ein Teilausgleich für den Lohnausfall für die nicht geleisteten normalen Arbeitsstunden erwogen werden, der nach Methoden finanziert wird, die der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis angepaßt sind.

Auswahlkriterien für die Kündigungen

23. (1) Die vom Arbeitgeber vorgenommene Auswahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen beendigt werden soll, sollte nach Kriterien erfolgen, die nach Möglichkeit vorher festgelegt werden, und die den Interessen sowohl des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes als auch der Arbeitnehmer gebührend Rechnung tragen.

(2) Diese Kriterien, ihre Rangfolge und ihr jeweiliges Gewicht sollten durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden bestimmt werden.

Vorrangige Wiedereinstellung

24. (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen beendigt worden ist, sollten in gewissem Maße vorrangig wiedereingestellt werden, wenn der Arbeitgeber erneut Arbeitskräfte mit vergleichbaren Qualifikationen einstellt, sofern sie innerhalb einer bestimmten Frist nach ihrem Ausscheiden den Wunsch geäußert haben, wiedereingestellt zu werden.

(2) Diese vorrangige Wiedereinstellung kann auf eine bestimmte Zeitspanne beschränkt werden.

(3) Die Kriterien für die vorrangige Wiedereinstellung, die Frage der Wahrung von Rechten – insbesondere von Rechten, die sich aus der Betriebszugehörigkeit ergeben – im Falle der Wiedereinstellung sowie die für das Entgelt der wiedereingestellten Arbeitnehmer maßgebenden Bedingungen sollten gemäß den in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden bestimmt werden.

Milderung der Auswirkungen der Kündigungen

25. (1) Bei Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen sollte die möglichst baldige Vermittlung der betroffenen Arbeitnehmer in eine geeignete andere Beschäftigung, gegebenenfalls nach einer Ausbildung oder Umschulung, durch den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Maßnahmen gefördert werden, die von der zuständigen Stelle, nach Möglichkeit unter Mitwirkung des Arbeitgebers und der in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter, zu treffen sind.

(2) Soweit möglich, sollte der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer bei der Suche nach einer geeigneten anderen Beschäftigung unterstützen, z. B. durch direkte Kontakte mit anderen Arbeitgebern.

(3) Bei der Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer zwecks Erlangung einer geeigneten anderen Beschäftigung oder einer entsprechenden Ausbildung oder Umschulung können das Übereinkommen und die Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, berücksichtigt werden.

26. (1) Um die nachteiligen Auswirkungen von Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen zu mildern, sollte die Möglichkeit geprüft werden, eine Einkommenssicherung während eines Ausbildungs- oder Umschulungslehrgangs und eine Teil- oder Vollerstattung der Ausgaben vorzusehen, die mit der Ausbildung oder Umschulung und mit der Suche und Aufnahme einer Beschäftigung, die einen Wohnortwechsel erforderlich macht, verbunden sind.

(2) Die zuständige Stelle sollte die Bereitstellung finanzieller Mittel in Erwägung ziehen, um die in Unterabsatz (1) dieses Absatzes erwähnten Maßnahmen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis voll oder zum Teil zu unterstützen.

IV. Auswirkung auf die frühere Empfehlung

27. Diese Empfehlung und das Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, treten an die Stelle der Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963.

Stellungnahme der Bundesregierung zu der Empfehlung 166 der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

I.

Die Empfehlung 166 ergänzt das Übereinkommen 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, indem es zusätzliche detaillierte Vorschläge für einen umfassenderen Kündigungsschutz des Arbeitnehmers macht.

Auch die über das Übereinkommen 158 hinausgehenden Zielsetzungen der Empfehlungen sind in der Bundesrepublik Deutschland bereits zu einem großen Tel verwirklicht; zum Teil sind sie allerdings mit dem innerstaatlichen Rechtssystem nicht voll vereinbar.

II.

Teil I (Absätze 1 bis 4) nennt die verschiedenen Methoden der innerstaatlichen Durchführung der Empfehlung, umschreibt den Geltungsbereich, grenzt die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ein und gibt Begriffsbestimmungen. Absatz 2 wiederholt Artikel 2 des Übereinkommens 158, so daß auch hier die dazu gemachten Ausführungen gelten. Absatz 3 will die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge eingrenzen. Die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht in die gleiche Richtung, um Umgehungen des Kündigungsschutzes zu verhindern. Absatz 3 der Empfehlung schließt jedoch die Befristung von Arbeitsverträgen (die danach nur wegen der Art der Arbeit und der Umstände, unter denen sie auszuführen ist, möglich ist) für gewichtige sachliche Gründe i. S. der Rechtsprechung (z. B. für die Fälle eines vorübergehenden vermehrten Arbeitsanfalls oder zur Erledigung einer vorübergehenden besonderen Arbeitsaufgabe) sowie auch zur Förderung der Einstellung Arbeitsloser und der Erleichterung von Betriebsneugründungen gemäß dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 aus.

Teil II (Absätze 5 bis 18) über allgemein anwendbare Normen nennt in den Absätzen 5 und 6 weitere nicht als triftig anzusehende Gründe für eine Kündigung. Die Absätze 7 bis 13 über das Verfahren vor oder zum Zeitpunkt der Kündigung sehen unter anderem vor, daß eine Kündigung, sofern diese normalerweise nur in einem Wiederholungsfall gerechtfertigt ist, nur nach einer schriftlichen Verwarnung möglich ist (Absatz 7). Vor einer Kündigung aufgrund ungenügender Arbeitsleistung soll eine Verwarnung erteilt werden (Absatz 8). Arbeitnehmer sollen das Recht haben, sich, sofern sie sich gegen eine verhaltens- oder leistungsbedingte Kündigung zur Wehr setzen, durch eine andere Person unterstützen zu lassen (Absatz 9). Eine Kündigung soll verwirkt sein, wenn sie nicht innerhalb einer angemessenen Frist nach der Verfehlung ausgesprochen wird (Absatz 10). Eine solche feste Fristsetzung kennt das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland nur für den Fall der außerordentlichen, fristlosen Kündigung (§ 626 Abs. 2 Satz 1 BGB). Vor der Kündigung einzelner Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertreter anhören (Absatz 11). Die Kündigung soll schriftlich mitgeteilt werden (Absatz 12); außerdem kann eine Begründung verlangt werden (Absatz 13). Ein solches Schriftformerfordernis kennt die arbeitsrechtliche Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland nicht; ein Auskunftsrecht des Arbeitnehmers hinsichtlich der Kündigungsgründe ist nur für den Fall der außerordentlichen Kündigung vorgesehen (§ 626 Abs. 2 Satz 2 BGB). Nach den Absätzen 14 und 15 über Verfahren zur Anfechtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ein Verfahren zur gütlichen Einigung vorgesehen werden, auch sollen die Arbeitnehmer über ihnen zur Verfügung stehende Möglichkeiten der Anfechtung einer Kündigung unterrichtet sein. Nach Absatz 16 über arbeitsfreie Zeit während der Kündigungsfrist soll dem Arbeitnehmer freie Zeit ohne Lohnausfall gewährt werden, um sich eine andere Beschäftigung suchen zu können. Dieser Freizeitanspruch ist durch § 629 BGB gewährleistet; der sich für diese Zeit aus § 616 Abs. 1 BGB ergebende Vergütungsanspruch ist jedoch abdingbar. Nach Absatz 17 soll der Arbeitnehmer ein Recht auf ein Arbeitszeugnis haben. Nach Absatz 18 soll ein gekündigter Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfindung oder auf Leistung aus der Arbeitslosenversicherung haben.

Teil III (Absätze 19 bis 26) enthält zusätzliche Bestimmungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen. Nach Absatz 19 sollen derartige Kündigungen möglichst abgewendet oder auf ein Mindestmaß beschränkt werden. Arbeitnehmervertreter sollen bei größeren Veränderungen im Betrieb vorher angehört werden (Absatz 20). Die Absätze 21 und 22 nennen verschiedene Maßnahmen zur Abwendung oder Beschränkung von Kündigungen. Kündigungen sollen nach vorher festgelegten Auswahlkriterien erfolgen (Absatz 23). Solche Auswahlkriterien ergeben sich aus § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz im Rahmen der sozialen Auswahl des oder der zu Kündigenden; das Gesetz nennt aber weder solche Einzelkriterien oder deren Rangfolge, es erlegt vielmehr den Gerichten auf, die jeweils den Einzelfall betreffenden Gesichtspunkte abzuwägen. Gekündigte Arbeitnehmer sollen bei Wiedereinstellungen bevorzugt werden (Absatz 24). Einen solchen Wiedereinstellungsanspruch kennt das gesetzliche Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland nicht. Die Absätze 25 und 26 nennen als Maßnahmen für eine Minderung der Auswirkungen der Kündigungen eine baldige Vermittlung in eine andere Beschäftigung und eine Einkommenssicherung während eines Ausbildungs- oder Umschulungslehrgangs. Eine Verpflichtung der Arbeitnehmer, betroffene Arbeitnehmer bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz bei anderen Arbeitgebern zu unterstützen, kennt das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland allerdings nicht.

Teil IV (Absatz 27) bestimmt, daß die Empfehlung 166 und das Übereinkommen 158 an die Stelle der Empfehlung 119 betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von 1963 treten.

Druck: Bundesdruckerei Zweigbetrieb Bonn 812255 1. 88
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333